

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek/Subjek Penelitian

1. Profil Singkat Lembaga

DPRD kota Yogyakarta adalah sebuah lembaga pemerintahan yang berkedudukan dan menjadi mitra kerja pemerintah kota Yogyakarta. DPRD kota Yogyakarta juga merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di tingkat kota. DPRD kota Yogyakarta terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

a. Keanggotaan dan Alat Kelengkapan Dewan

DPRD Kota Yogyakarta terdiri dari 40 anggota Dewan dan dibagi menjadi beberapa bagian yang dinamakan Alat Kelengkapan Dewan sesuai dengan Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2010 tentang Tata Tertib :

1. Pimpinan DPRD
2. Badan Musyawarah
3. Komisi
4. Badan Legislasi Daerah
5. Badan Anggaran
6. Badan Kehormatan, dan

7. Alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna.

b. Fungsi DPRD Kota Yogyakarta.

1. Fungsi Legislasi. Diwujudkan dalam membentuk peraturan daerah bersama Walikota.
2. Fungsi Anggaran. Diwujudkan dalam membahas dan menyetujui rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah bersama Walikota.
3. Fungsi Pengawasan. Diwujudkan dalam mengawasi pelaksanaan pelaksanaan peraturan daerah dan APBD.

c. Tugas dan Wewenang DPRD Kota Yogyakarta

1. Membentuk peraturan daerah bersama Walikota;
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai APBD yang diajukan oleh Walikota;
3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD;
4. Mengusulkan pengangkatan dan/atau pemberhentian walikota dan/atau wakil walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian;

5. Memilih wakil walikota dalam hal terjadi kekosongan Jabatan wakil walikota;
6. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah;
8. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau pihak ketiga yang membebani APBD dan masyarakat serta mengakibatkan berkurangnya aset daerah;
9. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah;
10. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
11. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta

Sekretariat DPRD kota Yogyakarta merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta sesuai dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2008 tentang fungsi, rincian tugas dan tata kerja.

Sekretariat DPRD kota Yogyakarta mempunyai fungsi dan tugas dalam peningkatan kualitas dukungan administrasi, sarana prasarana, keuangan, persidangan, penyerapan aspirasi, perumusan kebijakan, dan kehumasan dalam rangka fasilitas pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang DPRD Kota Yogyakarta.

e. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta

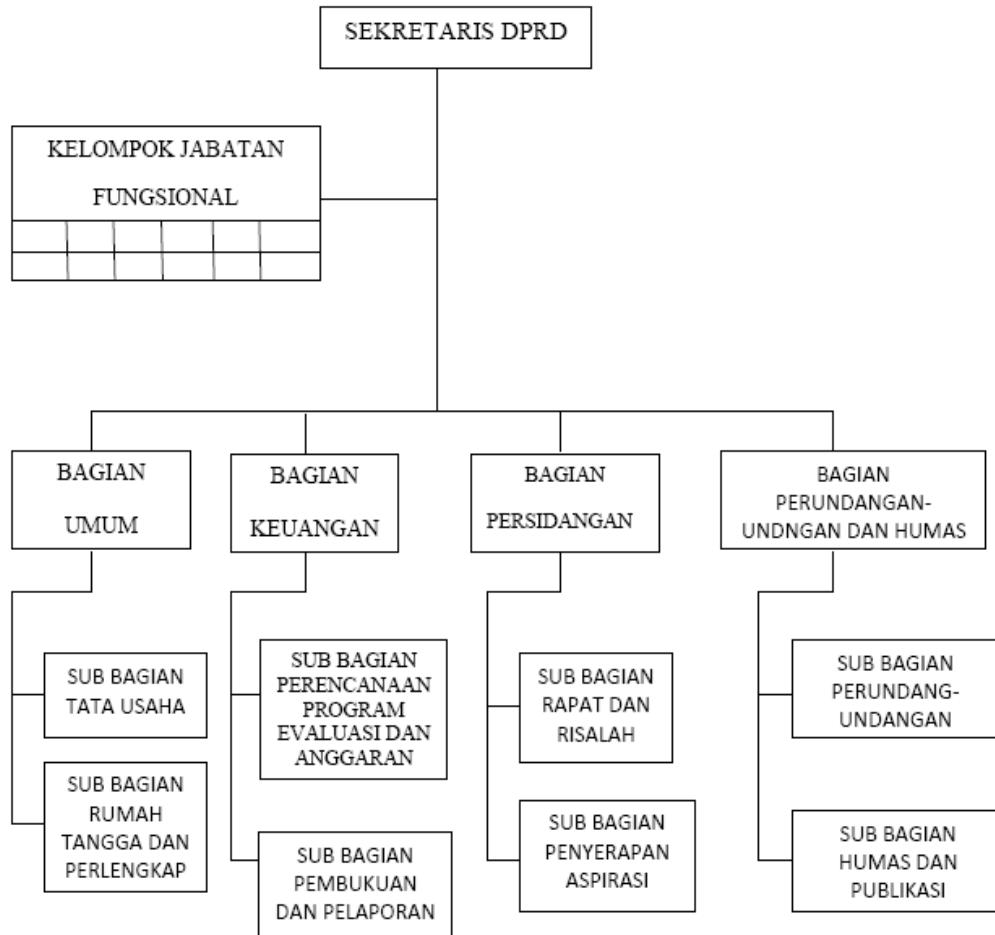
1) Visi

Terwujudnya pelayanan secara profesional terhadap tugas dan kegiatan DPRD Kota Yogyakarta.

2) Misi

Mewujudkan peningkatan pelayanan/dukungan terhadap fungsi DPRD di bidang keuangan, ketata usahaan, pengkajian hukum, persidangan, penyerapan aspirasi kehumasan.

f. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta



Sumber : Perda No 8 tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Kedudukan dan Tugas Pokok Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.

Gambar 4.1

2. Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran Kuesioner dimulai dari tanggal 1 Februari - 21 Februari 2019. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap (PNS) di DPRD Kota Yogyakarta dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner secara langsung menitipkan kepada salah satu pegawai di DPRD Kota Yogyakarta. Seluruh kuesioner berjumlah 39 dan terisi sebanyak 35.

B. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini dijelaskan mengenai data-data diskriptif yang diperoleh dari responden. Gambaran umum responden ini dapat memberikan beberapa informasi secara sederhana mengenai keadaan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini digambarkan melalui gender, usia, dan lama bekerja sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 24 | 69% |
| 2 | Perempuan | 11 | 31% |
| | Total | 35 | 100% |

Sumber: Lampiran 1

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tetap pada DPRD Kota Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 24 orang dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 35 orang.

2. Masa Jabatan

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan masa jabatan

| No | Masa Jabatan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | < 1 tahun | 1 | 3% |
| 2 | 1-2 tahun | 4 | 11% |
| 3 | > 2 tahun | 30 | 86% |
| Total | | 35 | 100% |

Sumber: Lampiran 1

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai tetap pada DPRD Kota Yogyakarta mayoritas telah bekerja pada lembaga tersebut selama > 2 tahun sebanyak 30 orang. Sedangkan hanya beberapa pegawai saja yang telah bekerja selama < 1 tahun dan 1 – 2 tahun sebanyak 5 orang.

C. Analisis Diskriptif Statistik

Berikut akan dijelaskan mengenai hasil dari kuesioner-kuesioner penelitian berdasarkan kategori yang sudah dihitung terlebih dahulu.

Perhitungan kriteria dibawah menggunakan rumus dari:

$$(I) = \frac{R}{k}$$

$$(I) = \frac{4}{5} = 0.8$$

Kategori Tingkat Jawaban

- Kategori tingkat jawaban dapat dikatakan sangat rendah apabila batas nilainya 1 - 1,08.

- Kategori tingkat jawaban dapat dikatakan rendah apabila batas nilainya 1,8 - 2,6.
- Kategori tingkat jawaban dapat dikatakan netral apabila batas nilainya 2,6 - 3,4.
- Kategori tingkat jawaban dapat dikatakan tinggi apabila batas nilainya 3,4 – 4,2.
- Kategori tingkat jawaban dapat dikatakan sangat tinggi apabila batas nilainya 4,2 – 5

Tabel 4.3

Deskriptif Statistik Variabel Kepemimpinan Demokratis

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|----|-----|-----|------|----------------|
| Item | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
| Pimpinan selalu mengadakan rapat dan membahas masalah yang ada pada lembaga | 35 | 3 | 5 | 3.94 | .725 |
| Pimpinan selalu memberi kesempatan untuk bertanya terhadap masalah yang dihadapi | 35 | 3 | 5 | 4.14 | .494 |
| Pimpinan selalu meminta pendapat terhadap masalah yang dihadapi | 35 | 3 | 5 | 4.11 | .583 |
| Setiap pendapat selalu didengarkan oleh pimpinan | 35 | 3 | 5 | 4.03 | .707 |
| Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan guna memecahkan masalah | 35 | 3 | 5 | 3.94 | .591 |
| Pimpinan mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas | 35 | 2 | 5 | 3.86 | .772 |
| Pimpinan bersikap bersahabat kepada bawahan | 35 | 3 | 5 | 4.00 | .642 |
| Pimpinan selalu memberikan arahan kepada bawahan tentang pemeliharaan dan pencapaian suasana kerja | 35 | 2 | 5 | 3.97 | .747 |
| Pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan kerja | 35 | 3 | 5 | 3.91 | .612 |
| Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja | 35 | 2 | 5 | 3.86 | .772 |
| Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai | 35 | 3 | 5 | 3.83 | .568 |

| | | | | | |
|--|----|---|---|------|------|
| Pimpinan memberikan dorongan serta semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik | 35 | 3 | 5 | 3.94 | .591 |
| Pimpinan memberikan pujian akan keberhasilan pelaksanaan tugas yang telah dikerjakan | 35 | 3 | 5 | 3.80 | .473 |
| KDRATA | 35 | | | 3.95 | |
| Valid N (listwise) | 35 | | | | |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, variabel kepemimpinan demokratis memiliki jumlah rata - rata minimal 2 dan maksimal 5 dengan nilai rata – rata sebesar 3,95. Hal tersebut menunjukkan bahwa ini termasuk nilai dengan kategori yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis yang dimiliki oleh pemimpin DPRD Kota Yogyakarta termasuk tinggi.

Tabel 4.4
Deskriptif Statistik Variabel Motivasi

| Item | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|--|----|-----|-----|------|----------------|
| Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja | 35 | 3 | 5 | 4.26 | .561 |
| Saya taat terhadap peraturan kerja dalam lembaga | 35 | 3 | 5 | 4.37 | .690 |
| Saya tidak pernah bolos kerja | 35 | 2 | 5 | 4.03 | .785 |
| Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik | 35 | 2 | 5 | 3.94 | .765 |
| Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai | 35 | 2 | 5 | 4.00 | .804 |
| Jika memperoleh teguran dari pimpinan, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi | 35 | 2 | 5 | 3.91 | .818 |
| Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk | 35 | 2 | 5 | 4.09 | .781 |
| Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar lembaga | 35 | 3 | 5 | 4.06 | .684 |
| Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja | 35 | 2 | 5 | 3.97 | .857 |
| Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja | 35 | 2 | 5 | 4.06 | .838 |
| Saya bekerja dengan terampil | 35 | 2 | 5 | 4.03 | .747 |
| MRATA | 35 | | | 4.06 | |
| Valid N (listwise) | 35 | | | | |

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi memiliki jumlah rata - rata minimal sebesar 2 dan maksimal 5 dengan nilai rata - rata sebesar 4,06. Sehingga nilai rata - rata tersebut termasuk dalam kategori tinggi dan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan DPRD Kota Yogyakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.5
Deskriptif Statistik Variabel Kinerja

| Item | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|--|----|-----|-----|------|----------------|
| Saya merasa bangga bisa bekerja di lembaga ini | 35 | 3 | 5 | 4.29 | .572 |
| Saya bersedia menjalankan semua pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga | 35 | 3 | 5 | 4.17 | .568 |
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 35 | 3 | 5 | 3.89 | .583 |
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang memenuhi standar kerja | 35 | 3 | 5 | 4.11 | .583 |
| Saya selalu hadir tepat waktu | 35 | 3 | 5 | 4.06 | .765 |
| Saya bekerja sesuai dengan deksripsi pekerjaan yang telah ditetapkan | 35 | 3 | 5 | 3.94 | .639 |
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan | 35 | 3 | 5 | 3.83 | .618 |
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda dan tidak menyalahi aturan | 35 | 2 | 5 | 3.69 | .718 |
| Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu bagian | 35 | 3 | 5 | 3.94 | .725 |
| Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian lain | 35 | 2 | 5 | 3.91 | .781 |
| Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan | 35 | 2 | 5 | 3.86 | .772 |
| Saya mampu bekerja dengan teliti dan cermat | 35 | 2 | 5 | 3.83 | .664 |
| Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai | 35 | 2 | 5 | 3.89 | .758 |
| Saya serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas | 35 | 2 | 5 | 4.31 | .631 |
| KRATA | 35 | | | 3.98 | |
| Valid N (listwise) | 35 | | | | |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja memiliki jumlah rata - rata minimal sebesar 2 dan maksimal sebesar 5 dengan nilai rata - rata

sebesar 3,98. Nilai rata - rata tersebut termasuk dalam kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan DPRD Kota Yogyakarta tergolong tinggi.

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Rata-Rata Variabel Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Kinerja.

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Kepemimpinan Demokratis | 35 | 2 | 5 | 3.95 | 0.643 |
| Motivasi | 35 | 2 | 5 | 4.06 | 0.763 |
| Kinerja | 35 | 2 | 5 | 3.98 | 0.688 |

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata - rata ketiga variabel tersebut tergolong dalam kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis, motivasi dan kinerja yang ada di DPRD Kota Yogyakarta tergolong tinggi.

D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 35 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan

jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid

(Ghozali, 2016). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. | Keterangan |
|----------------------------|--------------------|-------|------------|
| Kepemimpinan Demokratis | X1 | 0,000 | Valid |
| | X2 | 0,000 | Valid |
| | X3 | 0,000 | Valid |
| | X4 | 0,000 | Valid |
| | X5 | 0,000 | Valid |
| | X6 | 0,000 | Valid |
| | X7 | 0,000 | Valid |
| | X8 | 0,000 | Valid |
| | X9 | 0,000 | Valid |
| | X10 | 0,000 | Valid |
| | X11 | 0,000 | Valid |
| | X12 | 0,001 | Valid |
| | X13 | 0,004 | Valid |
| Motivasi | Z1 | 0,000 | Valid |
| | Z2 | 0,000 | Valid |
| | Z3 | 0,000 | Valid |
| | Z4 | 0,000 | Valid |
| | Z5 | 0,000 | Valid |
| | Z6 | 0,000 | Valid |
| | Z7 | 0,001 | Valid |
| | Z8 | 0,000 | Valid |
| | Z9 | 0,000 | Valid |
| | Z10 | 0,019 | Valid |
| | Z11 | 0,000 | Valid |
| Kinerja | Y1 | 0,032 | Valid |
| | Y2 | 0,002 | Valid |
| | Y3 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,003 | Valid |
| | Y5 | 0,002 | Valid |
| | Y6 | 0,003 | Valid |
| | Y7 | 0,001 | Valid |
| | Y8 | 0,001 | Valid |
| | Y9 | 0,000 | Valid |
| | Y10 | 0,000 | Valid |
| | Y11 | 0,000 | Valid |
| | Y12 | 0,000 | Valid |
| | Y13 | 0,000 | Valid |
| | Y14 | 0,020 | Valid |

Sumber: Lampiran 6,7,8

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 35 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kinerja yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 35 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Kepemimpinan Demokratis | 0.895 | Reliabel |
| Motivasi | 0.842 | Reliabel |
| Kinerja | 0.830 | Reliabel |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 35 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan kinerja dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$.

2. Uji Hipotesis dan Asumsi Klasik

a. Analisis Path Tahap 1

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya Kepemimpinan Demokratis secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Variabel | B | Std. Error | Beta | t hitung | Sig t | Keterangan |
|-------------------------|--------|------------|------|----------|-------|------------|
| (Constant) | 10,981 | | | | | |
| Kepemimpinan Demokratis | ,657 | ,116 | ,702 | 5,663 | ,000 | Signifikan |
| R Square | 0.493 | | | | | |

Sumber : Lampiran 13

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,702Z$$

Koefisien Beta X (Kepemimpinan Demokratis) sebesar 0,702 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis mempunyai hubungan dengan Motivasi

positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat Kepemimpinan Demokratis akan dapat menaikkan Motivasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,493. Artinya, 49,3% Motivasi dipengaruhi oleh Kepemimpinan Demokratis.

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi

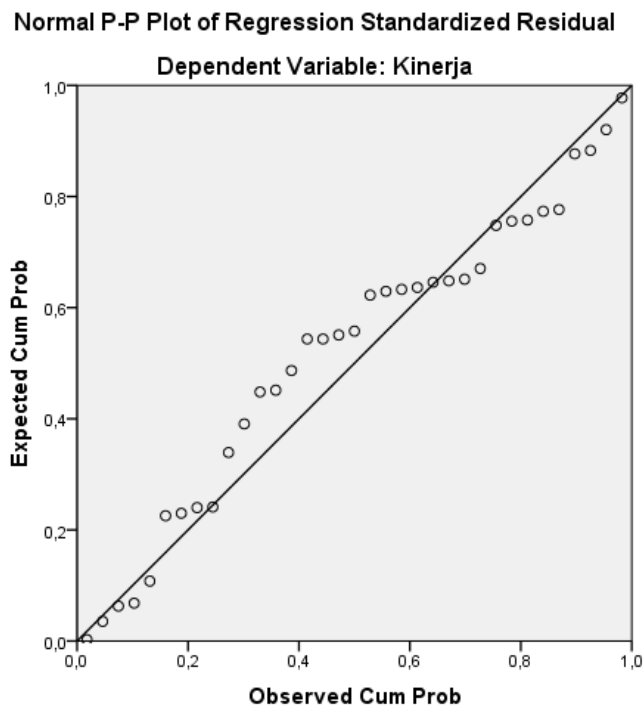
Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,663 koefisien regresi (Beta) 0,702 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Ini menunjukkan semakin meningkat Kepemimpinan Demokratis mampu mempengaruhi Motivasi secara signifikan.

c. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *probability plots*. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Gambar 4.2

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui plots titik – titik data menyebar secara berdekatan di sekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.10
Uji Multikolineartias

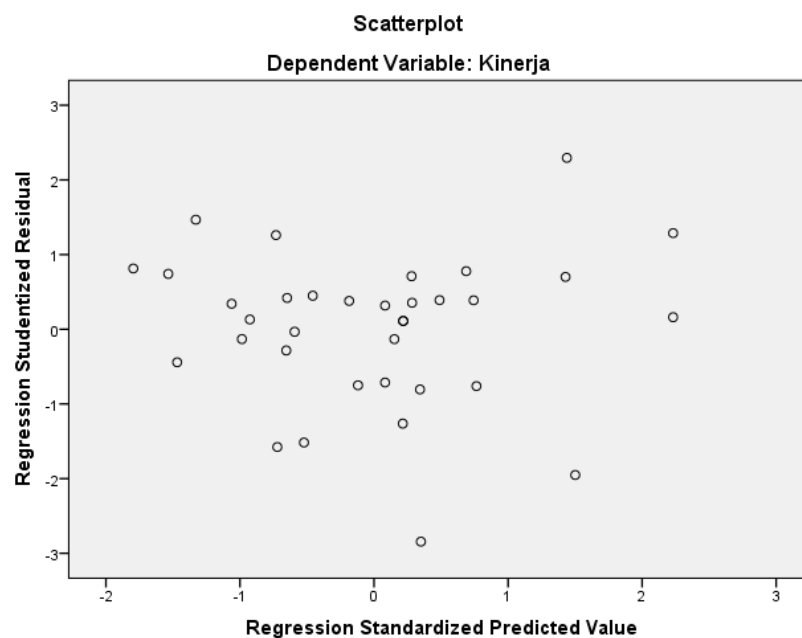
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepemimpinan Demokratis | 0,507 | 1,972 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Motivasi | 0,507 | 1,972 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik dalam

grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastitas.

d. Analisis Path Tahap 2

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | Std. Error | Beta | t hitung | Sig t | Keterangan |
|-------------------------|--------|------------|------|----------|-------|------------|
| (Constant) | 13,941 | | | | | |
| Kepemimpinan Demokratis | ,292 | ,128 | ,309 | 2,282 | ,029 | Signifikan |
| Motivasi | ,599 | ,137 | ,593 | 4,383 | ,000 | Signifikan |
| Adjusted R Square | 0.685 | | | | | |

Sumber : Lampiran 14

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,309X + 0,593Z + e$$

- a. Koefisien regresi (Beta) X (Kepemimpinan Demokratis) sebesar 0,309 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis mempunyai hubungan dengan Kinerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat Kepemimpinan Demokratis akan dapat menaikkan Kinerja.
- b. Koefisien regresi (beta) Z (Motivasi) sebesar 0,593 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai hubungan dengan Kinerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat Motivasi akan dapat menaikkan Kinerja.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,685. Artinya, 68,5% Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

- a. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,282 koefisien regresi (Beta) 0,309 dengan probabilitas (p) = 0,029. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat Kepemimpinan Demokratis mampu mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,383 koefisien regresi (Beta) 0,593 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat Motivasi mampu mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

E. Uji Mediasi

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan analisis path.

Hasil perhitungan analisis path pengaruh Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja (Y) yang dimediasi oleh Motivasi (Z) menunjukkan tidak langsung dan pengaruh total. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

Tabel 4.12

Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja dimediasi Motivasi

| | |
|-------------------|---------|
| Direct Effect | |
| $X \rightarrow Y$ | |
| (p ₁) | = 0.309 |
| | |

| |
|--|
| Indirect Effect |
| $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ |
| $(p_2 \times p_3 = 0.702 \times 0.593 = 0.416286$ |
| Total Effect |
| $(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0.309 + 0.416286 = 0.725286$ |

Sumber: Lampiran 15

Berdasarkan table 4.12 dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 0.416286. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.309 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0,309 + 0,416879 = 0,725286$.

Untuk mempertegas apakah ada pengaruh mediasi, maka dapat dilakukan dengan menggunakan *Sobel test*.

Diketahui:

$$KD \longrightarrow M \quad (a) \quad = 0,702$$

$$M \longrightarrow K \quad (b) \quad = 0,593$$

$$KD \longrightarrow M \quad (SEa) \quad = 0,116$$

$$M \longrightarrow K \quad (SEb) \quad = 0,137$$

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 \cdot SEa^2 + a^2 \cdot SEb^2 + SEa^2 \cdot SEb^2} \\ &= \sqrt{(0,593)^2 \cdot (0,116)^2 + (0,702)^2 \cdot (0,137)^2 + (0,116)^2 \cdot (0,137)^2} \\ &= 3,5206 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel test di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karena nilai *sobel test* yang diperoleh yaitu $3,5206 > 1,98$. Untuk

menentukan signifikan atau tidaknya dapat menggunakan nilai probabilitas kesalahan, dimana nilai probabilitas kesalahan tersebut adalah 5% dengan menggunakan kurva normal batasan adalah 1,98. Jika nilai Z hitung $< 1,98$ maka dinyatakan “tidak signifikan” dan jika nilai Z hitung $> 1,98$ maka dinyatakan “signifikan”.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, adapun pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini akan jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis terhadap motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $\beta = 0,702$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan demokratis yang diberikan oleh seorang pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap motivasi sudah terbukti. Kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi ditunjukkan dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada bagian sekretariat DPRD Kota Yogyakarta, yang mana

pemimpin memberikan dorongan motivasi serta memberikan saran kepada karyawan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi. Mayoritas pegawai yang ada di DPRD Kota Yogyakarta juga merasa senang pada saat berdiskusi dengan pemimpinnya karena pemimpin selalu mendengarkan masukan dari pegawai-pegawai yang bersangkutan lainnya. Sehingga para pegawai DPRD Kota Yogyakarta mempercayai serta menghormati pemimpinnya karena mereka diperlakukan sebagai masing-masing individu dan tidak ada yang dibedakan antar pegawai.

Menurut penelitian terdahulu Syafiqul Umam dkk (2015), Dinda Ayuandita Nanda dan Rinandita Wikansari (2017), Tri Fitriani dkk (2016), dan Mario Buble, Ana Juras, Ivan Matic (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berarti semakin tinggi tingkatan kepemimpinan demokratis yang dimiliki oleh pemimpin maka akan semakin tinggi juga tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi akan membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik, hal tersebut memang terjadi pada karyawan di DPRD Kota Yogyakarta karena mereka merasa diperhatikan oleh pemimpinnya ketika bekerja maupun dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian hasil pengujian di lapangan terbukti bahwa

kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja yang mana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,029 dan koefisien $\beta = 0,309$. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja, dengan ini hipotesis yang menyatakan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan terlihat ketika karyawan sudah merasakan kepemimpinan demokratis yang baik saat bekerja di DPRD Kota Yogyakarta. Hal itu membuat karyawan akan semakin merasa senang dan bersemangat di tempatnya bekerja. Karyawan pada DPRD Kota Yogyakarta juga merasa perannya di tempat bekerja sangat dihargai oleh pimpinan sehingga hal itu yang membuat para karyawan merasa bersemangat untuk terus meningkatkan kinerjanya dan berusaha untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan lembaga .

Menurut penelitian terdahulu Mardiana (2014), Indra Yugusna dkk (2016), Gunawan Laliasa dkk (2018) dan Iqbal et all (2015) bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan demokratis pimpinan yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada DPRD Kota Yogyakarta. Pegawai merasa senang ketika ide-ide pikiran atau masukan darinya didengar dan dijadikan bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian hasil pengujian di lapangan terbukti bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di DPRD kota Yogyakarta.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien $\beta = 0,593$ yang berarti apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal itu akan meningkatkan kinerjanya di tempat ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada lembaga, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya keinginan para karyawan untuk terus bekerja sebaik mungkin di DPRD Kota Yogyakarta. Karyawan merasa memiliki suatu energi positif untuk terus mengembangkan dirinya di lembaga dan karyawan juga merasa

bahagia berada di lingkungan kerja DPRD Kota Yogyakarta sehingga hal tersebut menciptakan suatu peningkatan kinerja pada karyawan di dalamnya.

Menurut penelitian terdahulu Olivia Theodora (2015), Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014), dan Gilang Meidizar dan Anthon Rustono (2016), dan Irum Shahzadi et all (2014) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kerjanya. Pegawai merasa tertantang untuk menjadi yang terbaik dan membuktikan dirinya bahwa mereka adalah para pegawai yang mampu memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan DPRD Kota Yogyakarta. Dengan demikian hasil pengujian di lapangan terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di DPRD Kota Yogyakarta.

4. Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat menjadi mediasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0.416286$ sedangkan pengaruh langsung sebesar $\beta = 0,309$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis yang dimiliki oleh pemimpin tetapi

juga dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja diterima.

Hasil diatas juga menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung kepemimpinan demokratis terhadap kinerja lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan demokratis terhadap kinerja melalui motivasi karyawan.

Serta menurut Guntur Bayu Saputro dan Hotlan Siagian (2017) variabel motivasi cenderung dapat memperlemah serta memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dan pada penelitian ini motivasi juga dapat dijadikan sebagai mediasi antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.